Ciencia e Ingeniería
Revista Interdisciplinar de Estudios en Ciencias Básicas e Ingenierías.
Año 2018, Julio-Diciembre, Vol. (5) N° (2), pp. 5-11. ISSN 2389-9484.
Universidad de La Guajira, Facultades de Ciencias Básicas y Aplicadas e Ingeniería.
La Guajira-Colombia.
Revista en Línea http://revistas.uniguajira.edu.co/index.php/cei

INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL BASADA EN PRINCIPIOS BIOÉTICOS Y EL LIDERAZGO

ORGANIZATIONAL INNOVATION BASED ON PRINCIPLES BIOETHICS AND LEADERSHIP

Bertha C. Orozco Daza, Emilia S. Mendoza Cataño y Deyner J. Manjarrez Fragoso

Universidad de La Guajira

Recibido: agosto 27 de 2017 Aceptado: enero 20 de 2018

RESUMEN

En el presente ensayo se presenta la innovación organizacional basada en principios bioéticos y liderazgo la cual se ha categorizado en un importante instrumento de desarrollo económico de manera que busca establecer en qué medida la innovación se ha considerado el componente bioético y el liderazgo en las organizaciones. En este contexto se revisaron diferentes teorías, su contenido está basado bajo un método cualitativo de corte documental. No obstante, la innovación gerencial se asocia con la bioética en cuanto tienen relación al recurso humano, el bien común y la solidaridad también, con el medio ambiente, el manejo de los recursos económicos, el compromiso bioético con los clientes, los límites bioéticos a la innovación, enfocados a la calidad de vida de las personas.

Palabras claves: Bioética, liderazgo, innovación gerencial, recurso humano y económico.

ABSTRACT

In this essay organizational innovation based on bioethical principles and leadership which has been categorized as an important instrument of economic development in a way that seeks to establish to what extent innovation has been considered the bioethical component and leadership in organizations it is presented. In this context different theories should be reviewed, its content is based on a qualitative method of documentary court. However, management innovation is associated with bioethics as are related to human resources, the common good and solidarity also with the environment, the management of financial resources, commitment to customers bioethics, bioethical limits innovation, focusing on the quality of life of people.

Keywords: Bioethics, leadership, organizational innovation, human resource and economic.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente se habla de un esquema globalizado, que admite la interacción de actividades económicas y culturales, bienes y servicios generado por un sistema con muchos recursos humanos, para conseguir los objetivos organizacionales en un periodo determinado. Pero lo realmente importante en este juego globalizado es a la velocidad que se mueven las piezas. No obstante, la economía de todo el planeta se encuentra en constante movimiento, fluctuantes, en crecimientos y en crisis, situación que lleva a estar reinventando nuevas formas que permitan mantener a los individuos de todas las sociedades con mejora de calidad de vida.

En esta línea argumental, la gestión empresarial también tiene varios aspectos que deben considerarse a la luz de la bioética: Muchos de los valores en los cuales el profesional tiene una responsabilidad social tienen un carácter bioético como por ejemplo: Bien común y equidad social, desarrollo sostenible y cuidado del medio ambiente, sociabilidad y solidaridad para la convivencia, aceptación y aprecio de la diversidad y ciudadanía, democracia y participación.

El liderazgo en la innovación gerencial, se han convertido en un importantes instrumentos de desarrollo económico de manera que se busca establecer en qué medida el componente bioético en su contenido, tienen relación en cuanto al talento humano; la pobreza, el bien común y la solidaridad; el medio ambiente; el manejo de los recursos económicos; el compromiso bioético con los clientes; los límites bioéticos a la innovación, y los emprendimientos sociales, enfocados a la calidad de vida de las personas.

Entre las diversas razones por las cuales resulta de importancia abordar el tema de liderazgo en la innovación gerencial se encuentran los procesos de globalización, en los que el intercambio de productos, así como su producción, se han transformado debido al desarrollo tecnológico, a los nuevos métodos de producción y comercialización, pero sobre todo, a la velocidad con que cambian los mercados. Cabe considerar por otra parte, toda esta actividad está llevando a las empresas de casi todo el mundo a replantearse sus estrategias, políticas y métodos rutinarios de actuar en el mundo de los negocios.

En este sentido, se está pidiendo a los gerentes y ejecutivos que desarrollen nuevos productos, nuevos canales de distribución, nuevos métodos de comercialización, nuevos procesos de producción, nuevas estrategias financieras, y muchas cosas más, en donde se está recurriendo a millones de personas para que ayuden a poner en práctica dichas ideas, es aquí donde el ser humano utiliza el principio bioético para generar reflexiones tendientes a la solución de conflictos bajo la manipulación técnica de la vida y del medio ambiente y el impacto de los actos y actitudes. Según (Kotter 1990).Esto exige algo más que experiencia técnica, capacidad administrativa y conocimientos de gestión tradicional, pero también exige Liderazgo"

Por ello, la innovación y el liderazgo toma mayor impulso en los procesos de invención donde se requiere cambios culturales importantes o nuevos marcos conceptuales, y por ende, necesitaran personas que se coloquen frente a los cambios de los paradigmas para ofrecer la energía requerida y despertar la fuerza y la pasión de los demás.

El liderazgo aparece para llevar acabo la innovación, asumiendo los siguientes criterios: la generación de una visión clara, continua y coherente, considerar la diversidad de pensar y de ser de la gente, para construir confianza, ser una persona afectiva para ser efectivo en sus planteamientos e ideales, considerar el tipo liderazgo que desarrollaría en función de los recursos tecnológicos, de negocios y de ejecución con que cuente, sentirse apasionado con lo que hacen como un atributo esencial de su liderazgo y ser talentoso para poder descubrir nuevos talentos que lo ayudaran en el desarrollo de sus estrategias.

Para Peter Druker (1999), ser un líder implica ser un líder del cambio, y para ello es necesario voluntad y capacidad de cambiar lo que se hace, así como hacer nuevas y diferentes cosas, igualmente se requiere de políticas para hacer que el presente sea futuro. El líder del cambio pone a prueba cada producto, servicio, proceso, mercado, canal de distribución, cliente y uso final para ver si los mantiene. Para él, el líder debe ser decisivo en su toma de decisiones para abandonar el producto, servicio o mercado cuando dice "todavía tiene algunos buenos años de vida" o cuando se menciona "está completamente amortizado", puesto que, en un período de cambio rápido, el cómo puede ser totalmente obsoleto.

Para el mismo autor, "La innovación exige un acercamiento sistemático, porque es muy impredecible". Partiendo de ese planteamiento podríamos definir la innovación sistemática como una estrategia organizacional que promueve la generación repetitiva de valor en todos sus procesos mediante el conocimiento y aplicación de métodos, herramientas y técnicas que permiten acelerar e incrementar la innovación.

Según José Luis Roces (2010) plantea el siguiente esquema de innovación sistemática: El esquema muestra como el talento de las personas generan liderazgos de innovación y este a su vez estimula la cultura de innovación dentro de las organizaciones, que luego en el exterior de dichas organizaciones se crean entornos más competitivos y estimulados para generar más innovación sostenida o disruptiva, ya que la innovación es la conversión de ideas y tiempo en dinero.

Para llevar a cabo las innovaciones al mercado de los consumidores se necesita tener presente los siguientes puntos:

•Se necesita un tipo de gerencia que impulse el cambio y la Innovación. El liderazgo directivo debe estar atento a los cambios y deben estimularlo dentro de la organización.

•Liderazgo a largo plazo y enfocado a resultados. El liderazgo proactivo el que mira a futuro es el estilo de liderazgo directivo más necesario, conjuntamente con los desarrolladores de personas. No obstante, la

Orientación a Resultado a Corto Plazo no están resueltos de forma definitiva debe mejorarse.

•Mirar más hacia fuera y alinear personas y estrategia un imperativo para la Innovación. Las características culturales de las empresas muestran una cultura no adaptativa en el seguimiento de su entorno, en la trasmisión de estos a la organización y en la exigencia de los resultados relacionados con los objetivos de la organización.

•La gestión de personas: la principal barrera para la Innovación. La gestión de personas sería la cuestión más preocupante dentro de las empresas, especialmente en las áreas relacionadas con el mercado y el cliente.

La parte más importante del éxito de las innovaciones depende de la realización acertada de los cambios culturales e institucionales. En consecuencia, el liderazgo que se necesita va más allá del despliegue tecnológico, más allá de la mera gestión del conocimiento y la innovación, de la regulación de la economía y de la aclimatación a las

circunstancias emergentes. Así mismo, se puede interpretar de los autores Vera y Cardelle, (2012) que el nuevo liderazgo que brote de estos cambios deberán mostrar el camino a seguir en el terreno del cambio cultural y del desarrollo institucional y en consecuencia la innovación debe ser considerada como una modalidad de la creatividad en cuanto es aplicada concepto que va muy ligado al de tecnología y que se incorpora en las actividades productivas gracias al empresario líder.

Según Novoa (2007), Todo ello implica la búsqueda de un equilibrio entre el desarrollo económico, competitividad y el desarrollo humano-vida en condiciones dignas, que se compadezcan de los problemas sociales que, a su vez, se vuelven desafíos bioéticos en las cuestiones sociales de hoy, "una bioética de la cuestión social en nuestros países hoy implica lo que Potter planteaba al final de su vida, una bioética más social y políticamente activa.

A partir de esta configuración conceptual, Tal como lo manifiesta Escobar (2013). La bioética es un fenómeno nuevo a nivel mundial apuntando a una bioética global, Por ello era necesario establecer en qué medida la innovación gerencial ha considerado el componente bioético en su contenido permeado, en un contexto latinoamericano que, además, presenta unas condiciones particulares que también considera la bioética universal, porque "al hacer bioética, lo latinoamericano vendrá por añadidura.

Así mismo Orrego (2009) argumenta que la innovación gerencial en la bioética no se ha explorado suficientemente desde el estudio de la dimensión humana, el cual parte de la noción fundamental del sujeto (subjetividad)" y por ello, en función de esa dimensión humana tiene sentido la bioética y la aplicación de sus principios en un aspecto pluridisciplinar, porque la ética no puede ser excluida de la economía, pues hace parte de la complejidad de la problemática y de sus soluciones alternativas.

De acuerdo con esta óptica, Chaparro (2010), manifiesta que no se pueden desprender los contenidos bioéticos, de la innovación gerencial del sujeto, porque es la persona la que piensa, la que actúa, la que emprende, la que crea, la que innova; en su necesidad, en su deseo, en su creatividad. Es el sujeto el que tiene la capacidad de actuar en función del logro, de la innovación, de la creatividad; la "toma de riesgos, autonomía, introversión, neuroticismo, motivación lo cual son aspectos que se evidencian en mayor o menor grado y que determinan ese potencial de emprendimiento de un sujeto.

De tal forma, Rodríguez (2009) dice que todo ello implica la búsqueda de un equilibrio entre el desarrollo económico, competitividad y el desarrollo humano en condiciones dignas, que se compadezcan de los problemas sociales que, a su vez, se vuelven desafíos bioéticos en las cuestiones sociales de hoy, "una bioética de la cuestión social en nuestros países hoy implica lo que Potter planteaba al final de su vida, una bioética más social y políticamente activa".

2. MATERIALES Y MÉTODOS

En este trabajo investigativo se soporta de un método cualitativo con soporte documental en las bases de datos de revistas científicas (índex) como Dialnet. Redalyc y Scielo, empleando como criterios de búsqueda los conceptos: de innovación gerencial, liderazgo empresarial y bioética; y artículos preferentemente con una antigüedad no

mayor a siete años. Revisados los documentos, se indagó en la normativa encontrada la mención a conceptos relacionados con la bioética.

Desde el punto de vista de la indagación, se debe incorporar al investigado a la investigación no sólo como objeto de estudio sino como partícipe de la misma, poniendo de manifiesto la dimensión moral de toda investigación, de tal modo que el sujeto investigado incorporado supone haber evaluado los motivos en que se funda tal incorporación, tener explícita o implícitamente una noción de sujeto que ha de condicionar los fines y medios que operan en la relación entre el investigado, el investigador y la investigación en sí misma, y asumir una determinada concepción de lo político en términos de acordar lo que es bueno y deseable para todos.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Revisando la bibliografía sobre la temática objeto de estudio, se pusieron en consideración algunos puntos de contacto entre la innovación gerencial y la bioética: el talento humano; el manejo de los recursos económicos; el compromiso bioético con los clientes y finalmente los límites bioéticos a la innovación

1. El talento humano.

Según el siguiente autor, Pérez Gómez (2006), en su artículo sobre "Bioética, empresa y administración", manifiesta que entendida la bioética como una actividad humana encaminada a proteger la vida, un gerente con responsabilidad gerencial tomará el proceso de las relaciones con las personas de la organización enfocado a su crecimiento y desarrollo, desde el mismo proceso de vinculación hasta su salida de la empresa.

Al mismo tiempo, según Pérez Gómez (2006) manifiesta que un compromiso bioético con los empleados parte del respeto y el reconocimiento por la persona y sus talentos. Asimismo, bajo las tendencias científicas, un criterio bioético en la selección de personal sería el descarte del uso de antecedentes genéticos y el respeto por la confidencialidad de los datos médicos a los que tenga acceso la empresa, por respeto al derecho de intimidad. También, con el cumplimiento ético, social y legal de darles cubrimiento en salud; pero de manera específica, la protección integral sobre los riesgos laborales sobre todo cuando se enfrentan a riesgos biológicos.

2. El manejo de los recursos económicos.

Bajo la percepción de Pérez Gómez (2006) observa también un componente bioético en la consecución de los recursos económicos en cuanto su procedencia, lo que implica para el gerente o administrador verificar que los dineros no provengan de actividades ilícitas que lesionen la vida en sociedad, llegando a comprometer la vida propias de los seres humanos.

• Compromiso bioético con los clientes. El emprendimiento también comporta una relación con los clientes y su compromiso bioético con ellos, reflejado en el compromiso de ofrecerles productos sanos que no atenten contra su salud, que pueden darse en emprendimientos de alimentos, biotecnológicos farmacéuticos, como en otros

muchos mercados como los que manejan juguetes pintados con plomo, los centros de salud y los hidrocarburos.

El compromiso bioético con los clientes implica el respeto por sus cuerpos, por su integridad física, a desarrollar productos o servicios que mejoren su calidad de vida sin que estos fines cedan ante las metas en ventas o las de utilidades. pero igual, cualquier profesional puede ser innovador desde su área de conocimiento y proponer soluciones innovadoras a problemas sociales: El principal reto del emprendimiento no debe ser la mayor rentabilidad financiera, debe ser algo mucho más complejo: aportar a la resolución innovadora de problemas o necesidades reales de la humanidad (no especulativas) de manera ética, política, social, cultural y ecológicamente correcta, y además asegurar la viabilidad y sustentabilidad técnico-productiva, comercial y financiera del proceso.

1.Los límites bioéticos a la innovación. Según lo manifestado por el autor Orrego (2008) la ciencia, la tecnología y la innovación deben servir para liberar y dignificar al hombre, no para esclavizarlo. Por ello, deben estar en función de los principios de no maleficencia, de justicia, beneficencia y autonomía, porque todo emprendedor tiene capacidad de innovar, y generar ideas diferentes que mejoren su entorno y por ende su nivel de vida.

4. CONCLUSIONES

Para concluir todas las actividades que se están llevando a las empresas de casi todo el mundo a replantearse sus estrategias, políticas y métodos rutinarios de actuar en el mundo de los negocios. Como consecuencia, se está pidiendo a miles y miles de gerentes y ejecutivos que desarrollen nuevos productos, nuevos canales de distribución, nuevos métodos de comercialización, nuevos procesos de producción, nuevas estrategias financieras, y muchas cosas más.

Resulta claro, que, a partir del liderazgo, las organizaciones hacen frente al entorno dinámico, de formas efectivas para enfrentar los cambios en los diferentes contextos sociales, económicos, comerciales y tecnológicos, que no solo les implica la modificación de sus clasificaciones estructurales, sino también de sus procesos; es aquí donde la innovación surge como condición para que las empresas se mantengan competitivas y, por ende, la necesidad de que el liderazgo las conduzca hacia esta.

El liderazgo, la innovación organizacional y la bioética se integran en cuanto todas apuntan a la acción, están atravesadas por los principios éticos, apuntan a la calidad de vida y son conceptos globales. Como tal, no hay mención expresa de la bioética en las normas sobre liderazgo, ciencia, tecnología e innovación. Los principios bioéticos en el marco del respeto por la persona, su cuerpo, su libertad y su bienestar, así como el del medio ambiente, el bien común y la solidaridad.

En general, seguir un proceso de desarrollo económico sin apuntar a un desarrollo humano y social sería perder un terreno ganado por la ética, el liderazgo y la sociedad misma en una economía que ha dejado grandes padecimientos en materia ambiental y calidad de vida laboral.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alizo, M.; Graterol, A. & Chávez, B. (2010). Gestión económica vinculada con la innovación y adquisición de tecnológica en los emprendimientos emergentes de negocio tipo PYME. Revista Venezolana de Gerencia, 15(51), pp. 462- 485.

Álvarez-Díaz, J. (2012). ¿Bioética latinoamericana o bioética en Latinoamérica?. Revista Latinoamericana de Bioética, 12(1), pp. 010-027.

Bergel, S. (2007). Bioética, cuerpo y mercado. Revista Colombiana de Bioética, 2(1), pp. 133-164.

Chaparro-Africano, A. (2010). Emprendimientos y empresas agrarias y rurales más sustentables, para la sustentabilidad de los territorios. Agronomía Colombiana, 28(3), pp. 483-490

Crissien, J. (2006). Espíritu empresarial como estrategia de competitividad y desarrollo económico. Revista EAN, (57), pp.103-118. REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN - Vol. 11 No. 1 - 2014 - G. A. García Arango - 110•118 • Deux Marzi, M. V. & Vásquez, G. (2009). Emprendimientos Asociativos, Empresas Recuperadas y Economía Social en la Argentina. Iconos: Revista de Ciencias Sociales, (33), pp. 91-102

León, F. (2010). Justicia y bioética ante las desigualdades en salud en Latinoamérica. Revista Colombiana de Bioética, 5(1), pp. 85-99. • León, F. (2011). Pobreza, vulnerabilidad y calidad de vida en América Latina: Retos para la bioética. Acta Bioethica, 17(1), pp. 19-29.

Novoa, E. (2007). Desafíos bioéticos de la cuestión social hoy. Revista Colombiana de Bioética, 2(2), pp. 143-172. • Orrego, C. (2008). La dimensión humana del emprendimiento. Revista Ciencias Estratégicas, 16(20), pp. 225-235. • Orrego, C. (2010). La fenomenología y el emprendimiento. Pensamiento y gestión, (27), pp. 235-252.